

**MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA
OLOMOUC**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2014

Martina Krkošková

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav managementu a marketingu

Martina Krkošková

Etický kodex v institucích veřejné správy

Ethical Code for Public Sector Institutions

Bakalářská práce

Vedoucí práce: RNDr. Ing. Miroslav Rössler, CSc., MBA

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jsem jen uvedené informační zdroje. Prohlašuji, že odevzdaná tištěná verze bakalářské práce se shoduje s elektronickou verzí vloženou do IS/STAG.

Olomouc

Děkuji RNDr. Ing. Miroslavu Rösslerovi, CSc., MBA za připomínky a odborné vedení bakalářské práce. Dále děkuji Mgr. et Mgr. Martinu Zielinovi za cenné rady při sestavování dotazníku a Obci Velký Týnec za spolupráci a poskytování informací potřebných k vypracování bakalářské práce.

OBSAH

| | |
|---|----|
| ÚVOD..... | 6 |
| 1 ETIKA..... | 7 |
| 1.1 Vztah etiky a morálky..... | 7 |
| 1.2 Historie a vývoj etiky..... | 8 |
| 1.3 Členění etiky | 10 |
| 2 ORGANIZAČNÍ KULTURA | 13 |
| 2.1 Deskripce organizační kultury..... | 13 |
| 2.1.1 Struktura organizační kultury..... | 14 |
| 2.2 Organizační kultura ve veřejné správě..... | 15 |
| 2.2.1 Veřejná správa..... | 15 |
| 2.2.2 Organizační kultura veřejné správy | 16 |
| 3 ETICKÝ KODEX..... | 17 |
| 3.2 Tvorba etického kodexu..... | 18 |
| 3.3 Etický kodex v rámci veřejné správy..... | 19 |
| 4 ETICKÝ KODEX V INSTITUCI VEŘEJNÉ SPRÁVY | 22 |
| 4.1 Etický kodex Obecního úřadu Velký Týnec | 22 |
| 4.2 Výzkumné šetření | 23 |
| 4.2.1 Cíl práce | 23 |
| 4.2.2 Metody šetření..... | 23 |
| 4.2.3 Průběh výzkumného šetření | 27 |
| 4.3 Výsledky šetření | 28 |
| 4.4 Analýza výsledků | 38 |
| ZÁVĚR..... | 40 |
| ANOTACE | 42 |
| LITERATURA A PRAMENY | 43 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ | 45 |

| | |
|---------------------|----|
| SEZNAM TABULEK..... | 46 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | 47 |
| PŘÍLOHY | 48 |

ÚVOD

Život přináší rozmanité situace, před které jsme mnohdy postaveni bez přípravy, a je nutné se rozhodnout, jak budeme dále pokračovat, postupovat, zkrátka jak danou situaci vyřešíme. Zaměříme-li se na posuzování situací právě z pohledu etiky, je nasnadě, že každá situace je jiná a ne vždy je lehké rozhodnout, zda jde o chování vhodné, tedy etické či už chování přesáhlo nějakou mez a můžeme ho klasifikovat jako nepřijatelné, neetické, je v rozporu se sociálními normami. Domníváme se, že právě v těchto případech má etický kodex velký význam. Napomáhá nastavit opatření, je určitým nástrojem, možná řádem, který eliminuje výskyt nežádoucího přístupu a chování. Nesmíme opomenout, že správně vytvořený a fungující etický kodex je pro organizaci dlouhodobou investicí, která se může odrazit i na její celkové prestiži a spokojenosti všech zúčastněných stran.

Etický kodex můžeme označit za velice diskutované téma poslední doby. Uvedená problematika se dostává do podvědomí každého z nás. Ze strany mnoha organizací či institucí veřejné správy vidíme snahu o vytvoření vlastního etického kodexu. Z tohoto důvodu, jsem si jako téma bakalářské práce, zvolila Etický kodex v institucích veřejné správy.

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo shromáždit teoretické poznatky týkající se etiky, morálky a etického kodexu, pozornost je věnována i organizační struktuře. Cílem praktické části bakalářské práce je zhodnotit dodržování etického kodexu v konkrétní instituci veřejné správy. Cílem byla také realizace výzkumného šetření. Získané výsledky byly následně zpracovány a analyzovány.

Praktická část popisuje průběh a výsledky šetření, podrobně se věnuje administrovanému dotazníku a analyzuje odpovědi respondentů. Respondenty šetření byli úředníci veřejné správy vybrané instituce.

1 ETIKA

Existuje mnoho vysvětlení pojmu etiky, především pokud se zaměříme na názory jednotlivých autorů, kteří se touto problematikou zabývají. Gluchman ve své knize uvádí: „Etika je humanistická nauka zabývající se zkoumáním mravních aspektů konání, chování a rozhodování mravního subjektu.“¹

Jak bylo zmíněno výše, etiku vysvětlují jednotliví zainteresovaní odborníci nepatrně odlišným způsobem. Jeden z odborníků tvrdí, že si etika klade za cíl najít racionální základ a to takový, aby podpořila morální úsudek, normy či pravidla. Další objasnění pojmu etika vidíme v tom, že samotnou etiku chápeme jako určitý systém poznání. Cíl tohoto poznání je v pravdě. Další a také rozdílný názor na etiku je ten, že je studiem morálního zákona, proto je velice důležitá komparace pojmů etika a morálka.²

Problematice etiky a morálky, tedy vztahu či srovnání těchto uvedených pojmů se budeme zabývat v následující podkapitole s názvem Vztah etiky a morálky. Níže uvedená podkapitola napomůže porozumění demonstrovaným pojmům, se kterými se každý z nás velice často setkává a také si již mnohokrát položil otázku: Jaký je mezi pojmem etika a morálka rozdíl?

1.1 Vztah etiky a morálky

Původ této podkapitoly tkví v nejasnosti, časté záměně či překrytí uvedených pojmů. Komparací uvedených pojmů se budeme snažit nastínit jejich význam a dosáhnout jejich lepšímu pochopení. Dále se uvedené problematice budeme věnovat také proto, že zejména po roce 1989 se stalo používání pojmů etika či etický moderním a to obzvláště ve snaze vyhnout se pojmům morálka či morální.³Nyní si tedy podrobněji popíšeme uvedené pojmy a lépe tak pochopíme samotnou problematiku etiky a morálky.

Etika – pojem etika velice výstižně definuje Trojan: „Termín etika je odvozen z řeckého *éthos*, jež znamená zvyk, návyk, obyčej, místo, kde se bydlí, také jak se žije, tzn. způsob života“.⁴ Zvyklostí můžeme chápat určité standardy, které se například

¹ GLUCHMAN, V., *Úvod do etiky*, s. 14.

² Srov. tamtéž, s. 15.

³ Srov. tamtéž, s. 21.

⁴ TROJAN, J. S., *Etické vztahy v ekonomice*, s. 13.

dlouhodobě dodržují a podle kterých se mnoho lidí řídí. Dále můžeme označit etiku za filozofickou disciplínu, která zkoumá morální (mravní) vztahy. Trojan dále uvádí: „Etika je teorií mravnosti a morálky“.⁵

Morálkou a mravností se budeme blíže zabývat v následujícím odstavci, který nám objasní rozdíl mezi těmito pojmy.

Morálku chápeme jako předmět zkoumání samotné etiky. Gluchman ve své knize uvádí: „Morálka je aktuální stav mravního vědomí jednotlivců, který se projevuje přes jejich rozhodování chování a jednání“.⁶ Morálkou rozumíme určitý projev morálních vztahů mezi lidmi, tedy chování lidí k sobě navzájem. Oproti tomu mravnost zaměřujeme na normy mravního chování, jejich platnost apod.⁷

Samotný vztah etiky a morálky je vztah teorie a praxe. Z toho plyne velice podstatný fakt, a to ten, že se musíme na etiku dívat, jako výše uvedenou teorii, tedy to jak bychom se měli chovat, nikoliv, jak se chováme. Praxí, v rámci morálky máme na mysli to, jak se právě chováme, ne, jak bychom se měli chovat.

Výše uvedenou analýzou jsme dospěli k odlišení velice diskutovaných pojmů, které jsou klíčem k pochopení následující problematiky. Dále nám demonstrované srovnání pojmů nastínilo zcela odlišný pohled na problematiku etiky a morálky. Nyní v pojmech nemusíme vidět pouze pravidla či normy, kterými je nutno se řídit a které mnohé z nás zastrašují.

Navazující část předkládané práce zaměříme především na historii etiky, zejména na několik milníků, kterými etika během svého vývoje prošla. Uvedeme tři osobnosti, které se nejvíce podílely na základech etiky, jako vědní disciplíny v období Antiky a závěr podkapitoly nastíní vývoj etiky v období středověku a novověku.

1.2 Historie a vývoj etiky

Jeden z prvních milníků, který nás v rámci historie a vývoje etiky napadne, je období Antiky, se kterým se etika významně pojí. A to prostřednictvím

⁵ Tamtéž. s. 15.

⁶ GLUCHMAN, V., *Úvod do etiky*, s. 20.

⁷ TROJAN, J. S., *Etické vztahy v ekonomice*, s. 14.

nejvýznamnějších osobností, které měly podstatný vliv při vytváření etiky jako vědního oboru. Těmito osobnostmi jsou:⁸

- Sókratés – narozen v Athénách (asi r. 470 př. n. l.). V rámci jeho výuky žáků byla uplatňována metoda dialogu. O metodách a způsobu Sókratova učení se dozvídáme prostřednictvím spisů jeho žáků, a to především Platóna a Aristotela. Sókratés říkal, že jeho úloha spočívá v tom, přivést myšlenky na svět, ne je tvořit. Sókratés věděl, že poznání souvisí s etikou tak, že dobro a zlo je rozpoznatelné a dobrý obsah poznání usměrňuje jednání člověka směrem k vrcholným ideálům mravnosti. Sókrata považujeme za otce evropské etiky, především jako člověka, který volbou vlastní smrti zdůraznil vážnost hodnot ve společenském kontextu. V neposlední řadě je důležité zmínit, že byl zastáncem autonomní etiky, která nám představuje člověka jako vlastní orgán svědomí, jímž je schopen rozeznávat etické jádro věci.

- Platón – narozen 427 – 347 př. n. l. Nejvýznamnějším činem Platóna je založení školy Akadémiá v Athénách. Podle Platóna můžeme duši rozdělit na čtyři základní ctnosti, kterými jsou: spravedlnost, moudrost, statečnost a uměřenost. Na ctnost pohlíží jako na určitý stav, v němž je pravděpodobné přiblížit se nejvyššímu dobru. Platón je znám svou naukou o idejích, jež ztvárňuje jeho etické mínění či názory.

- Aristotelés – narozen 384 př. n. l. v dnešním Řecku. Navštěvoval Platónovu Akadémií, ale po jeho smrti působil na dvoře makedonského krále Filipa, jehož úkolem bylo vychovat Filipova syna Alexandra. Poté co se stal Alexandr panovníkem, Aristotelés zakládá filozofickou školu Lykeon (Lyceum). Aristotelés zavrhoval Platónovu nauku o idejích, jeho cíl spočíval především v pozorování přírody. Aristotelés si klade za cíl mravního jednání člověka blaženost, tedy štěstí. Blaženosti dosáhneme racionálním uplatňováním lidských schopností a sil. Rozděluje ctnosti na etické (mravní), kde převažuje rozum nad lidskými pudy, a dále pak ctnostmi dianoetickými (dianoa – rozum), tyto ctnosti spočívají ve zdokonalování rozumu. Aristotelés upřednostňuje ctnosti dianoetické, označuje je jako ctnosti vyšší než etické.

⁸ Srov. IVANOVÁ, K., *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*, s. 18 – 20.

Uvedené osobnosti nám nastínily vytváření a důležitost etiky jako vědní disciplíny. Další milník vývoje a historie etiky plyne ze středověku, kdy se na území Evropy vyvíjela vzdělanost, kultura a morální zásady a to pod značným vlivem křesťanství. V etice novověku můžeme vidět částečné vymanění se z vlivu křesťanství a církve. Šlo především o odhalování pravdy, jež nemusela být vždy s křesťanstvím v bezprostředním nesouladu.⁹

Poslední podkapitulu zaměříme především na členění etiky, kde poukážeme na členění podle Josefa Dolisty a Romana Ježka v rámci jejich publikace *Etika zaměstnance veřejné správy*. Podrobněji se poté budeme zabývat členěním Jakuba S. Trojana na základě publikace *Etické vztahy v ekonomice*.

1.3 Členění etiky

Podkapitola členění etiky se podrobněji věnuje samotné etiky, ukáže nám mnoho různých pohledů, jak je možné na etiku pohlížet. Spíše bychom mohli říci, že v každém oboru či způsobu chování existuje určitá odnož etiky, která popisuje určitý vztah lidí k něčemu nebo někomu. Je možno stanovit níže uvedené typy etiky:¹⁰

- Autonomní etika – etické zásady jsou stanoveny samotným člověkem nebo společností.
- Heteronomní etika – mravní zásady či pravidla jsou chápány jako dané (např. Bohem).
- Deskriptivní etika – má určitý cíl a tím je co nejpřesněji charakterizovat mravní jednání a hodnoty v rozdílných kulturních podobách.
- Normativní etika – uvedená etika nám pomáhá najít a analyzovat normy lidského chování. Zda je například provedený úkon „morální dobrý“ či „morálně špatný“.
- Individuální etika – již z názvu individuální je jasné, že se tato etika zabývá morálními otázkami jednotlivce.
- Sociální etika – zmíněná etika hledá univerzální lidské hodnoty, které jsou zaměřené na obecné a společné blaho.

⁹ Srov. IVANOVÁ, K., *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*, s. 20 – 22.

¹⁰ Srov. DOLISTA, J., JEŽEK, R., *Etika zaměstnance veřejné správy*, s. 17 – 18.

- Profesní etika – používá obecná etická pravidla na poměry určitých oborů lidské činnosti.
- Environmentální etika – tato etika charakterizuje vztah člověka vůči prostředí. Etika hospodářství – řeší etické problémy související se změnou stávajícího nebo s budováním nového ekonomického řádu. A to v duchu zásad spravedlnosti, demokracie či solidarity.

Velice diskutovanou a v poslední době prosazovanou je etika v rámci veřejné správy. Na uvedenou etiku navážeme formou Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy v následujících kapitolách. Dále pak na uvedenou problematiku etického kodexu zaměříme metodologii předložené práce, tedy dotazníkové šetření.

Nyní si popíšeme rozšiřující členění, kterým se ve své knize *Etické vztahy v ekonomice*, zabývá Jakub S. Trojan a následně si budeme analyzovat níže popsané typy etik:¹¹

- Deskriptivní etika – již z názvu je jasné, že uvedená etika něco popisuje. Popisem máme na mysli morální chování, zvyklosti či kulturní prostředí. Hlavním cílem je studium faktorů, které podmiňují změny etického chápání a chování. Kromě toho se zabývá zkoumáním, a to jaký účinek mají vědecké objevy na mravní chování. Problém uvedené etiky tkví v tom, že není schopna vyjádřit smysl či oprávnění typů etického chápání. Tudíž nám z uvedené charakteristiky vyplývá, že se spokojuje pouze s popisem, rozhodnutí mezi problematickým či nedostatečným nepovoluje.
- Normativní etika – jak by se na první pohled mohlo zdát, uvedená etika nevychází pouze z popisu lidského chování či zvyklostí. Základ vidíme v určité normě správného chování. Uvedená etika rozmýšlí finálně, tzn., že nám říká, k čemu směřují naše činy a jaký budou mít důsledek.
- Kasuistická etika – název kasuistická je odvozen z latinského slova *casus*, což znamená stav, událost či příhodu. Její úkol spočívá ve vypracování správného etického chování. A to pro odlišné životní situace či příběhy. Postupem času zjistíme, že kasuistická etika není dostačující, a to z důvodu neuplatitelnosti určité zásady

¹¹ Srov. TROJAN, J.S., *Etické vztahy v ekonomice*, s. 18 – 22.

či principu v chování lidí. Nedisponuje schopností orientovat naše chování v nejrůznějších situacích.

Výše analyzované typy etik nám poskytly jakýsi přehled, se kterým by měl být každý člověk seznámen. A to nejen proto, že nám uvedená problematika rozšiřuje obzory našeho vzdělání, ale také proto, že se může z určitého typu etiky stát vodítko, jež nám bude nápomocné vyřešit etický problém, který může nastat např. při obchodním jednání. V rámci práce uplatníme deskriptivní etiku a to z důvodu, že nám tato etika popisuje především kulturní prostředí.

Kulturním prostředím můžeme chápat organizační kulturu v podniku, tzn., jak se lidé chovají, jaká mají stanovená pravidla, zda jsou seznámeni s etickými kodexy. Organizační kultura podniku je zmíněna s cílem její charakteristiky v navazující kapitole. Popis organizační kultury bude jak na podnikatelské (tj. na základní) úrovni, tak na úrovni veřejné správy. Budeme identifikovat odlišnosti mezi těmito druhy organizační kultury a to z důvodu postupného proniknutí do problematiky veřejné správy.

2 ORGANIZAČNÍ KULTURA

V rámci uvedené kapitoly si popíšeme organizační kulturu v podnikatelském prostředí. Tento popis bude východiskem k pochopení problematiky samotné organizační kultury, která je obsažená ve všech podnicích, institucích apod. Plynule poté navážeme na stěžejní problematiku, a to organizační kulturu ve veřejné správě, kterou musíme bezpodmínečně znát, abychom na uvedenou problematiku navázali v rámci další části práce. A to především ve třetí kapitole v s názvem Etický kodex ve veřejné správě a v rámci praktické části, která bude zaměřena na dotazníkové šetření v institucích veřejné správy.

2.1 Deskripce organizační kultury

Dříve než si popíšeme samotnou organizační kulturu, zaměříme se nejprve na vysvětlení pojmu kultura.

Kultura pochází z latinského pojmu *colo*, znamená tedy pěstování, vzdělávání.¹² Lukášová uvádí: „Pojem kultura je široký, mezioborový pojem označující sdílený a naučený způsob myšlení, cítění a chování, který vzniká v důsledku adaptace sociálních skupin na vnější podmínky a jako účinný nástroj zvládnání těchto podmínek je v rámci sociálních skupin předáván.“¹³

O kultuře můžeme dále říci, že zahrnuje lidské chování, které se může řídit společenským či vytvořenými vzory. Dále ji můžeme chápat jako utvoření určitých hodnot, kterými se řídíme a dodržujeme je. Máme-li tedy kulturu, která se dodržuje v rámci podniku či instituce, hovoříme tedy o organizační kultuře.¹⁴ Výše uvedené poznatky nám poskytly vodítko k deskripci samotné organizační kultury.

Organizační kultura – odborná literatura nabízí mnoho různorodých definic. Pokud zobecníme definování organizační kultury, můžeme shledat, že organizační kultuře lze rozumět jako:¹⁵

- Souboru základních přesvědčení, hodnot, postojů a norem chování,
- jež jsou sdíleny v rámci organizace a

¹² Srov. IVANOVÁ, K., *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*, s. 120.

¹³ LUKÁŠOVÁ, R., *Organizační kultura a její změna*, s. 12.

¹⁴ Srov. IVANOVÁ, K., *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*, s. 116.

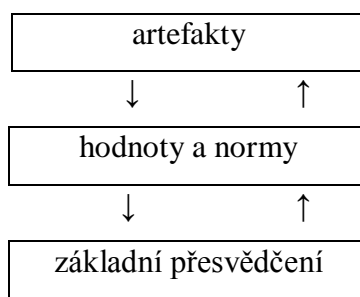
¹⁵ Srov. LUKÁŠOVÁ, R., *Organizační kultura a její změna*, s. 18.

- které se projevují v myšlení, cítění a chování členů organizace a ve výtvorech (tj. artefaktech) materiálního a nemateriálního charakteru.

Další problematikou, kterou se budeme v rámci organizační kultury zabývat, bude její struktura a to především Scheinův model organizační kultury, který nám poskytne podrobnější identifikaci.

2.1.1 Struktura organizační kultury

Problematiku struktury organizační kultury podložíme výše zmíněným Scheinovým modelem (obr. 1).



Obr. 1 – Scheinův model organizační kultury¹⁶

Uvedený model vyvinul Edgar Schein, v současné době je nejznámějším a nejrozšířenějším modelem organizační kultury. Schein rozeznává tři roviny organizační kultury podle toho, v jakém rozsahu se jednotlivé projevy kultury ukazují navenek, do jaké míry jsou zjevné pro vnější pozorovatele a v neposlední řadě, do jaké míry jsou ovlivnitelné cílenými zásahy ze strany vedení organizace.¹⁷

Na základě výše uvedeného obr. 1 si popíšeme jednotlivé části, respektive roviny Scheinova modelu:¹⁸

Artefakty – značí nejviditelnější rovinu organizační kultury. Vnější projevy kultury, které mohou lidé vnímat, tzn., mohou jej slyšet či vidět. Artefakty můžeme velice snadno pozorovat a ovlivňovat, především v případě artefaktů materiální povahy.

¹⁶ LUKÁŠOVÁ, R., *Organizační kultura a její změna*, s. 27.

¹⁷ Srov. LUKÁŠOVÁ, R., *Organizační kultura a její změna*, s. 26.

¹⁸ Srov. tamtéž, s. 26 – 29.

Hodnoty a normy – uvedená rovina se označuje za částečně vědomou, kdy pozorovatelé i vedení organizace ji vidí pouze zčásti ovlivnitelnou. O této rovině můžeme říci, že poskytuje určité vodítko pro členy organizace, jak se mají chovat v určitých situacích.

Základní přesvědčení – Schein označuje tuto rovinu za nejhlubší. Především proto, že pro samotné zaměstnance organizace je tato rovina samozřejmá. Jako příklad roviny základního přesvědčení můžeme vidět např. spokojenost zákazníka, který ovlivňuje úspěch firmy.

Závěrem k problematice Scheinova modelu je nutno dodat, že šipky, vyobrazené v Scheinově modelu nasvědčují, jak se jednotlivé roviny kultury vzájemně ovlivňují. Základní přesvědčení stanovují, co bude v organizaci pokládáno za podstatné a jaké normy chování zde budou převládat. Hodnoty a normy chování pak stanovují konkrétní chování a artefakty.

Uvedli jsme si relativně stručný přehled organizační kultury, tak jak na něj pohlíží Lukášová ve své publikaci *Organizační kultura a její změna*. Dále se zaměříme na organizační kulturu ve veřejné správě a to z důvodu zaměření bakalářské práce na veřejnou správu.

2.2 Organizační kultura ve veřejné správě

Dříve než si identifikujeme organizační kulturu ve veřejné správě, ve stručnosti popíšeme samotnou veřejnou správu a status úředníka. Poukážeme také na dvě zásadní úrovně, které se v organizační kultuře vyskytují.

2.2.1 Veřejná správa

Veřejnou správu označujeme za organizační nástroj pro dosažení vymezených funkcí státu a samosprávných územních celků. Pracovníky veřejné správy, tedy úředníky označujeme za vykonavatele veřejnoprávních činností a považujeme je za nejdůležitější složku veřejné správy. Samotný status úředníka má hluboké

historické kořeny, vyvíjel se společně s potřebami státu a společnosti, poukazoval na ekonomický, politický či kulturní vývoj ve společnosti.¹⁹

2.2.2 Organizační kultura veřejné správy

Problematiku organizační kultury ve veřejné správě popisuje Leštinská, v publikaci *Personalistika ve veřejné správě*, kde uvádí: „Každý úřad má svoji jedinečnou organizační kulturu, která v sobě odráží i systém řízení.“²⁰

Z výše uvedeného systému řízení úřadu vyplývá nebezpečí pro personální řízení a to z důvodů zdlouhavosti projednávání, nepružného rozhodování, nepružného reagování na problémy. Je důležité zmínit, že organizační kultura má několik úrovní, Leštinská uvádí:²¹

1. systém symbolů (řeč, rituály, oblečení, logo, apod.) jsou vědomé, ovlivňované.
2. Sociální normy a standardy jednání (pravidla, standardy, zásady) – částečně vědomé a do určité míry ovlivňované.

Tyto dvě úrovně slouží k tomu, aby byl úřad schopen cílevědomě ovlivňovat organizační kulturu.

Organizační kulturu označujeme za ukazatel, který má povědomí o tom, jak se úřad chová uvnitř, navenek a jaký duch vládne uvnitř instituce. Dále můžeme uvést, že organizační kultura tvoří soubor hodnot, norem, představ a spolupráce, které lidé v institucích veřejné správy přijímají a sdílejí, aniž by jim to kdokoliv přikazoval.²²

„Úřady se nevyznačují jednotnou silnou organizační kulturou, což je ovlivněno velmi zásadně pravidelnou obměnou vrcholového managementu na úřadu (vždy po čtyřech letech – viz volby do zastupitelstev obcí a krajů).“²³

Závěrem je nutné dodat, že i když instituce veřejné správy nemůžeme označit za organizace se silnou organizační kulturou, můžeme tímto alespoň poukázat na problematiku v uvedené oblasti a doufat, že si tohoto problému začnou všimnout sami vykonavatelé veřejné správy.

¹⁹ Srov. ŠPAČEK, D., *Personalistika ve veřejné správě*, s. 7.

²⁰ LEŠTINSKÁ, V., *Personalistika ve veřejné správě*, s. 61.

²¹ Srov. LEŠTINSKÁ, V., *Personalistika ve veřejné správě*, s. 61 – 62.

²² Srov. tamtéž.

²³ Srov. tamtéž. s. 63.

3 ETICKÝ KODEX

Problematika etického kodexu je v dnešní době velice aktuální a zajímavé téma, proto v následující kapitole popíšeme samotný etický kodex tvorbu etického kodexu a zaměříme se především na etický kodex v rámci institucí veřejné správy. Velice důležitý bude závěr předložené problematiky. Z pohledu Richarda Pomahače a jeho publikace *Veřejná správa*, se pokusíme přiblížit vývoj etického kodexu z právního pohledu.

Etický kodex – Kacetl ve své knize uvádí: „Etický kodex je systematicky zpracovaný soubor norem a předpisů upravující vzájemné vztahy a zodpovědnost jednotlivých zaměstnanců dané organizace.“²⁴ Na uvedenou definici může každý nahlížet nepatrně jiným způsobem. Někteří lidé berou etický kodex, jako pravidla, která musí dodržovat, a kdyby tak neučinil, nastal by problém. Další pohled na uvedenou problematiku může být ten, že lidé kodex považují za něco, co jim udává řád, kterým se řídí. Máme tím na mysli, že na etický kodex nahlíží z optimistického hlediska a doufají, že se uplatní a bude všemi, kteří jej stvrdí podpisem dodržován.

Jestliže se zabýváme problematikou etického kodexu, nesmí zůstat stranou Hippokratova přísaha, jež kodexu položila základy na přelomu 5. a 4. století př. n. l., byť se v této době jednalo spíše o tzv. profesní kodex.²⁵

Můžeme říci, že problematika etického kodexu nebyla v minulosti rozšířenou záležitostí. Začala se rozšiřovat především v posledních letech, kdy se pracovníci na vedoucích pozicích, kteří se podílejí na samotném sestavování etického kodexu, snaží vyniknout. Na tomto místě je zajímavé zamyslet se nad tím, zda jde vedoucím pracovníkům o pouhé zviditelnění se, anebo se tvorbou etického kodexu snaží změnit přístup svých podřízených.

Výše demonstrovanou skutečností jsme otevřeli téma další problematice, která je velice důležitá, tou je tvorba etického kodexu, kterou si popíšeme v rámci následující kapitoly.

²⁴ KACETL, J., *Obchodní a podnikatelská etika*, s. 50.

²⁵ Srov. tamtéž.

3.2 Tvorba etického kodexu

Vytvoření etického kodexu je nelehkou skutečností, kterou musí vedení podniku či instituce řešit. Je velice důležité, aby se tvorbou kodexu zabývala nejen skupina lidí pracujících v rámci podniku či instituce, ale další významnou roli zde hraje vedení, které se musí úzce podílet na samotném vytvoření. Zejména proto, že vedení určuje **organizační kulturu a klíčové hodnoty**, je s tvorbou etického kodexu úzce spjato. Nejvýznamnější hodnotou je především **zodpovědnost**. Je důležité podotknout, že každá instituce či firma má stanoven vlastní žebříček hodnot.²⁶

V samotné tvorbě etického kodexu je velice důležité, aby skupina lidí, která vytváří kodex, postupovala **od obecného k jednotlivému**. Dále na základě zkušeností je dobré, aby byla v kodexu užitá **první osoba množného čísla v pozitivní formulaci** (např. jsme zodpovědní...), uvedená formulace působí mnohem lépe, než určitá forma zákazu (např. nesmíme...). Další velice důležitou součástí tvorby etického kodexu je **rozpoznání jednotlivých problému**, které je třeba řešit. Tvůrci etického kodexu na základě znalostí podniku určí záležitosti, které by měly doznat určité úpravy či změny. Je vhodné, aby při samotné sestavování kodexu spolupracovalo nejen vedení, ale i samotní zaměstnanci organizace. Považujeme za nutné, aby měli tvůrci kodexu k dispozici informace z jednotlivých oddělení.²⁷

Úvod etického kodexu je nutné označit za nejdůležitější část, ve které instituce či podniky upozorňují na základní hodnoty a zdůrazňují v něm důležitost kodexu pro další rozvoj. Samotné úvodní slovo by mělo být napsáno nejvyšším pracovníkem (generálním ředitelem, starostou apod.), právě tímto potvrdí, že etický kodex považuje za nedílnou součást firemní kultury.

Úvod musí obsahovat pravidla, která pracovník musí dodržovat. Nastane-li situace, kdy má zaměstnanec potřebu, lépe řečeno právo, vyjádřit s něčím nesouhlas, je nezbytné vytvořit v podniku či instituci místo, kde může být podána například určitá stížnost či připomínka, ve které mají zaměstnanci právo se vyjádřit. Tudíž musí být navržen určitý způsob řešení uvedených situací. Pokud výše uvedené skutečnosti podnik zajistí, nestojí v cestě žádný problém, aby nemohl být etický kodex uveden do praxe.²⁸

²⁶ Srov. KACETL, J., *Obchodní a podnikatelská etika*, s. 50 – 51.

²⁷ Srov. tamtéž.

²⁸ Srov. tamtéž. s. 52.

Závěrem je nutné podotknout, že etický kodex může být v průběhu času aktualizován, změněn a to především pokud se změní samotné vedení společnosti či instituce, které může mít jiné priority.

3.3 Etický kodex v rámci veřejné správy

Uvedená kapitola nás seznámí s problematikou etického kodexu v rámci veřejné správy, kde si popíšeme dvě základní stanoviska, jak upravovat na chování ve veřejné správě a dále jak zlepšovat etického chování úředníků veřejné správy.

Prostředí veřejné správy můžeme označit za doposud neustálené, tím máme na mysli, že pohyb zaměstnanců a střídání vedoucích pracovníků na vedoucích postech je značné. Postrádáme určitý pozitivní vzor, jenž by kladl důraz na etické chování. Dolista uvedenou problematiku demonstruje ve své knize *Etika zaměstnance veřejné správy*, kde popisuje dvě základní stanoviska, jak pracovat na zlepšení chování veřejné správy:²⁹

- První ze stanovisek označuje za motivační, které apeluje především na žádoucí chování.
- Druhé stanovisko je orientováno na to, čeho by se měl zaměstnanec vyvarovat, co má dělat a jak.

Je nutné pokládat za důležité, aby byla s kodexy obeznámena široká veřejnost a také aby se etická hlediska správní práce prosazovaly v jednání vedoucích pracovníků. Jestliže se klade za cíl úspěšné prosazování etických zásad, musí být brát zřetel na určitou formu podpory, například informační, finanční či zřetelné forma podpory ze strany veřejnosti. Není možné, aby se jednalo pouze o dílo úředníků a odborníků.³⁰

Další problematikou, kterou se budeme v rámci práce zabývat, bude, jak zlepšit etické chování úředníků veřejné správy. Jistě se již každý z nás setkal s neochotou pracovníků ve veřejné správě a také s dalšími aspekty, které nejsou pracovníky dodržovány. Nyní je důležité zamyslet se nad tím, zda je neochota problémem do takové míry jako třeba samotná korupce. Korupce, kdy pracovník zneužívá své postavení, je podplácen apod. Z těchto důvodů je nutné se etickým kodexem zabývat.

²⁹ DOLISTA, J., JEŽEK, R., *Etika zaměstnance veřejné správy*, s. 57.

³⁰ Srov. tamtéž. s. 57 – 58.

Dolista uvádí tři způsoby, jak zlepšit a především udržet etické chování veřejných úředníků.³¹

- Vzdělávání a další školení před nástupem do veřejné správy,
- vliv vzorové role nadřízených pracovníků v zaměstnání,
- přijetí etického kodexu veřejné správy.

Dále se podíváme na problematiku etického kodexu ve veřejné správě z právního hlediska. Popíšeme si tedy určitou právní úpravu etického kodexu, vývoj zákonů v minulosti apod.

Pomahač ve své publikaci *Veřejná správa* popisuje mnoho skutečností z oblasti veřejné správy. Nás pro výše demonstrovanou problematiku bude zajímat, jak je pohlíženo na etický kodex, jakými zákony byl v minulosti upraven a jakými zákony je upraven v dnešní době. V minulosti existoval Služební zákon z roku 2002, který se ale nevztahoval na zaměstnance obcí a krajů. Zákon také nedoznával žádných průběžných změn, dále se potýkal s neúnosným zatěžováním státního rozpočtu, proto v roce 2007 na základě usnesení vlády bylo uloženo ministerstvu vnitra zpracovat návrh nového zákona o právních poměrech a vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě. Zákon by sloužil jako náhrada za služební zákon č. 312/2002 Sb., a také zákon č. 218/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků.³²

Návrh nového zákona by měl mít následující požadavky: „Nový zákon měl soustředit úpravu právních poměrů zaměstnanců ve správních úřadech vykonávajících státní správu a zaměstnanců územních samosprávných celků vykonávajících státní správu a samosprávu a stát se nástrojem pro vyšší stabilizaci a profesionalitu výkonu státní správy a územní samosprávy.“³³

Zásada zákona o úřednících veřejné správy, schválila vláda v únoru 2012, byla vytvořena Platforma pro přípravu zákona o úřednících, v rámci které mělo dojít k dohodě nad diskutovanými stanovisky nové právní úpravy. První jednání Platformy se uskutečnilo v dubnu 2012. Platforma obsahovala několik legislativních plánů, můžeme si uvést dva nejdůležitější, tím je zavedení přísnějších pravidel pro nakládání s majetkem obcí a krajů a zakotvení povinnosti orgánů veřejné moci zpracovat

³¹ DOLISTA, J., JEŽEK, R., *Etika zaměstnance veřejné správy*, s. 57 – 58.

³² Srov. POMAHAČ, R., *Veřejná správa*, s. 176 – 177.

³³ POMAHAČ, R., *Veřejná správa*, s. 177.

a publikovat **vlastní etický kodex**. Paragrafované znění zákona o úřednících bylo dokončeno v září roku 2012.³⁴

Tímto ohlédnutím do minulosti a nastíněním vývoje jsme se dopracovali k samotnému *Etickému kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy*. Nyní uděláme výčet podporovaných a žádoucích standardů, kterou jsou důležité proto, aby zaměstnanec či úředník veřejné správy plnil úkoly v souladu s etickým kodexem. Pomahač ve své knize *Veřejná správa* uvádí tyto úkoly či povinnosti, kterými se zaměstnanec v instituci veřejné správy řídí:³⁵

- zaměstnanec plní úkoly veřejné správy v souladu s ústavním pořádkem, zákony, právními předpisy, s právem EU apod.,
- vybírá nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem,
- veřejnou správu vykonává na vysoké odborné úrovni, kterou prohlubuje postupným studiem, zachovává rovné příležitosti bez ohledu na národnost, náboženství, pohlaví, etnickou příslušnost aj.,
- za kvalitu odvedené práce je osobně odpovědný,
- klade důraz na nestrannost a objektivnost, informuje srozumitelně, bez emocí a v souladu s právem,
- při svém rozhodování nesmí přijímat ani vyžadovat dary či jiná zvýhodnění pro sebe nebo někoho jiného,
- je nutné, aby se zaměstnanec vyvaroval korupčnímu jednání nebo aby na korupční jednání upozornil vedení instituce,
- důležitá je mlčenlivost zaměstnance a to z důvodu možného poškození instituce, vedení apod.,
- při výkonu veřejné správy jedná politicky nestranným způsobem,
- jedná ohleduplně, přiměřeně, taktně a způsobem, který respektuje lidskou důstojnost.

Uvedený výčet nám nastínil, jak by se měli zaměstnanci a úředníci veřejné správy chovat ve vztahu k veřejnosti a sobě samým. Dále by tento výčet měl být vodítkem pro vedení instituce v době, kdy bude vytvářet vlastní etický kodex.

³⁴ Srov. POMAHAČ, R., *Veřejná správa*, s. 177 – 178.

³⁵ Srov. tamtéž. s. 180 – 181.

4 ETICKÝ KODEX V INSTITUCI VEŘEJNÉ SPRÁVY

Téma bakalářské práce je věnováno otázce etického kodexu na poli veřejné správy, cílem práce je zhodnotit jeho dodržování v konkrétní instituci veřejné správy. Jak již bylo popsáno v předchozím textu, činnost veřejné správy je podmíněna nastavením fungujícího systému, kdy jsou vzájemně propojeny samosprávné a státně správní znaky. Vytvoření etického kodexu v jednotlivých organizacích může napomáhat eliminovat chyby v tomto složitém systému a současně přináší pozitivní výsledky.

Výzkumné šetření probíhalo na Obecním úřadě ve Velkém Týnci. Velký Týnec je obec nedaleko od Olomouce, která má přibližně 2250 obyvatel. Pracovní prostředí této organizace je pro autorku práce známé, vzhledem k tomu, že zde absolvovala odbornou praxi.

4.1 Etický kodex Obecního úřadu Velký Týnec

Etický kodex obecního úřadu vytváří souhrn etických norem jednání a chování. Poukazuje na zásady, které jsou pro pracovníky úřadu závazné a porušení se řeší neprodleně s okamžitou platností.

Etický kodex je zpracován srozumitelnou formou, je členěn do pěti bodů. První bod nese název **Základní zásady**, zde je vymezeno chování pracovníka obecního úřadu, jeho práva a povinnosti. Pojednává tedy o základních principech profesionality, rozvoje pozitivních lidských vztahů na pracovišti a mezi klienty. Druhým bodem jsou **Právní požadavky**, v tomto bodě se zaměstnanec zavazuje k tomu, že práci, kterou vykonává, bude vykonávat v souladu s náplní práce a platnými právními předpisy. Další body jsou, **Konflikt zájmů** a **Slušné a nestranné jednání**, tyto body jsou úzce spojeny. Zaměstnanec nebude prosazovat vlastní, osobní, zájem na úkor obecního úřadu, v pracovní době se bude věnovat pouze pracovním záležitostem. Při jeho práci se musí chovat nestranně a nepodléhat osobním pocitům či sympatiím například ve vztahu ke známým. Poslední bod kodexu, **Dodržování kodexu**, zde je popsán fakt, že každý zaměstnanec je s etickým kodexem seznámen, toto stvrdí podpisem a zavazuje se k jeho dodržování. Nedodržování etického kodexu pak vede k sankcím, například úprava osobního příplatku.

Součástí etického kodexu je také Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, který byl vládou schválen 9. května 2012. S tímto usnesením byli zaměstnanci

seznámení prostřednictvím svého vedoucího, tedy starosty obce a k dodržování daných pravidel se zavázli podpisem.

4.2 Výzkumné šetření

Kvalitativní výzkum, který je využit v předkládané práci, lze charakterizovat jako systematické využití výzkumných metod, tyto metody nejsou, na rozdíl od výzkumu kvantitativního, pro způsob interpretace výsledků nutně kalibrovány. V kvalitativním výzkumu hraje velkou roli také osobnost výzkumníka, samotného autora práce. Lze konstatovat, že kvalitativní výzkum je ze strany výzkumníka snáze ovlivnitelný, do určité míry se zde promítá výzkumníkova osobnost, jeho preference a názory.

Kvalitativní výzkum byl pro předkládanou bakalářskou práci zvolen zejména z důvodu, že předmětem je zhodnotit dodržování etického kodexu a následně interpretovat jeho dodržování, což je specifická problematika, pomocí kvalitativních metod lze získat podrobnější vhled do řešené problematiky. Vzhledem k omezenému počtu respondentů by měl kvantitativní výzkum nízkou výpovědní hodnotu.

4.2.1 Cíl práce

Hlavním cílem praktické části bakalářské práce bylo zhodnotit dodržování etického kodexu v konkrétní instituci veřejné správy.

Na základě sestavených dotazníků, které byly iniciovány formou polostrukturovaného rozhovoru a na základě zúčastněných pozorování, bylo provedeno výzkumné šetření v konkrétní instituci veřejné správy. Otázky dotazníku byly vytvořeny tak, aby bylo dosaženo hlavních i dílčích cílů bakalářské práce. Pro účel výzkumného šetření bylo stanoveno celkem pět hypotéz. Dílčí cíle a hypotézy budou popsány v následujícím textu, pozornost jim bude věnována přímo u jednotlivých otázek dotazníku. Respondenty byli zaměstnanci instituce. Získané výsledky byly zpracovány a následně analyzovány.

4.2.2 Metody šetření

Praktická část bakalářské práce má charakter kvalitativního výzkumu. K dosažení cíle bakalářské práce a získání všech potřebných informací bylo využito studia odborné literatury, díky němuž autorka práce získala teoretické znalosti o zkoumané problematice. Za další metodu šetření využitou v práci lze uvést zúčastněné pozorování,

autorka práce v instituci, kde šetření probíhalo, plnila svou praxi a díky tomu, se s řízením instituce, prací jednotlivých zaměstnanců, charakterem práce s veřejností, atmosférou na pracovišti a vztahy na pracovišti seznámila. Měla tedy možnost být součástí instituce. Pro účely výzkumu byl vytvořen krátký dotazník, který se inicioval formou polostrukturovaného rozhovoru s jednotlivými zaměstnanci individuálně.

Dotazník

Soustava předem připravených otázek, která má přesnou strukturu. Otázky dotazníku jsou kladeny s určitým cílem, jehož chceme dosáhnout. Struktura dotazníku se skládá ze dvou částí. První částí je část vstupní, hlavička dotazníku, v této části zpravidla bývá přesně vymezen záměr, cíl, se kterým je dotazník administrován. Tato část by měla respondenty motivovat k pečlivému vyplnění. Druhou částí jsou pak vlastní otázky dotazníku. Dotazník, který byl použit během šetření, je součástí přílohy práce, viz Příl. 1. V následujícím textu se budeme postupně věnovat jednotlivým položkám dotazníku, jejich cílům, hypotézám a operacionalizaci. Dotazník je sestaven z celkem osmi položek.

1. Máte ve Vaší instituci zpracovaný etický kodex?

Cílem první otázky je zjistit, zda má instituce zpracovaný etický kodex. Nabízené odpovědi na danou otázku jsou, a. Ano, b. Ne, c. Nevím. Poněvadž na výše uvedené instituci vykonávám praxi, a vím, že je etický kodex zpracovaný, očekávám od respondentů, že zvolí odpověď a. Ano. U této otázky je stanovena následující hypotéza: Zaměstnanci si budou vědomi zpracovaného etického kodexu.

Hypotézu č. 1 je možno potvrdit na základě zodpovězení otázky č. 1. Hypotéza bude potvrzena tehdy, když alespoň 50 % a více zaměstnanců zvolí odpověď a. Ano.

2. Jakou formou jste byli seznámeni s etickým kodexem?

Cílem druhé otázky je zjistit, jakým způsobem byli zaměstnanci seznámeni s etickým kodexem. Nabízené odpovědi jsou, a. Školení, b. Vedení, c. Nejsem seznámen/a. Ze znalosti organizace předpokládám, že zaměstnanec seznámilo s etickým kodexem samotné vedení instituce, tudíž respondenti zvolí odpověď b. Vedení. U této otázky je stanovena hypotéza: Seznámení s etickým kodexem provádí vedoucí instituce. Hypotézu č. 2 lze potvrdit, pokud více než 50 % respondentů zvolí odpověď b. Vedení.

3. Je na tvorbu etického kodexu vedením instituce kladen důraz?

U této otázky si klademe za cíl zjistit, zda se vedení instituce zabývá tvorbou etického kodexu pouze formálně, respektive jen proto, aby měla etický kodex vytvořený, nebo na něj klade důraz. Záleží jí tedy na vytvoření kvalitního a fungujícího nástroje pro zkvalitnění práce a poskytovaných služeb. Nabízené odpovědi jsou, a. Rozhodně ano, b. Spíše ano, c. Spíše ne, d. Rozhodně ne. Očekávám, že je ze strany vedení instituce na etický kodex kladen důraz. V této otázce chceme tedy zjistit, jak je pro vedení etický kodex důležitý, zda se vedení zabývá úpravami kodexu, zařazuje nová opatření na základě případných zkušeností.

U třetí otázky byla stanovena hypotéza, která očekává, že ze strany vedení instituce je na etický kodex kladen důraz. Hypotézu č. 3 lze potvrdit zodpovězením otázky č. 3, tedy pokud více než 50 % respondentů zvolí odpověď a. Rozhodně ano, nebo b. Spíše ano.

4. Dochází ze strany vedení k porušování etického kodexu?

Čtvrtá otázka si klade za cíl zjistit, zda nedochází ze strany vedení k porušování etického kodexu. Nabízené odpovědi jsou, a. Rozhodně ano, b. Spíše ano, c. Spíše ne, d. Rozhodně ne. Hypotéza stanovená pro tuto otázku říká, že vedení etický kodex neporušuje. Hypotézu č. 4 lze potvrdit zodpovězením otázky č. 4, tedy pokud více než 50 % respondentů zvolí odpověď c. Spíše ne, nebo odpověď d. Rozhodně ne.

5. Dochází ze strany zaměstnanců k porušování etického kodexu?

Cílem páté otázky bylo zjistit, zda nedochází ze strany zaměstnanců k porušování etického kodexu. Nabízené odpovědi jsou, a. Rozhodně ano, b. Spíše ano, c. Spíše ne, d. Rozhodně ne. Hypotéza předpokládá, že zaměstnanci etický kodex neporušují. Hypotézu lze potvrdit zodpovězením otázky č. 5, tedy pokud více než 50 % respondentů zvolí odpověď c. Spíše ne, nebo odpověď d. Rozhodně ne.

6. Je důležité mít zpracovaný etický kodex?

Otázka číslo šest si kladla za cíl zjistit, zda je důležité mít zpracovaný etický kodex v institucích. Domnívám se, že zpracování etického kodexu je velmi důležité, poukazuje na určitou úroveň instituce, nastavuje jakási pravidla, která jsou pro všechny stejná, a jejich respektování vede k vyšší profesionalitě. Respondentům byly nabídnuty tyto odpovědi a. Rozhodně ano, b. Spíše ano, c. Spíše ne, d. Rozhodně ne. Pro tuto

oblast byla stanovena hypotéza, která předpokládá důležitost zpracování etických zásad, která je pro instituce nedílnou součástí. Hypotézu lze potvrdit, pokud více než 50 % respondentů zvolí u otázky č. 6 odpověď a. Rozhodně ano, nebo b. Spíše ano.

Domníváme se, že prostřednictvím této otázky můžeme také zjistit, zda je pro zaměstnance etický kodex důležitý, zda v tomto souboru etických pravidel vidí smysl.

7. Proč je důležité mít zpracovaný etický kodex?

Otázka číslo sedm je otázka otevřená, tedy s otevřenou odpovědí. Respondenti zde mají vysvětlit význam etického kodexu, mají říct, proč je etický kodex důležitý. Prostřednictvím položené otázky lze zjistit, jak respondenti etický kodex chápou, jak je jimi vnímán, v čem spatřují jeho důležitost, zda ho považují za užitečný nástroj a mohou se na něj v případě potřeby odvolat. Předpokládáme, že etický kodex bude zaměstnanci považován za důležitý.

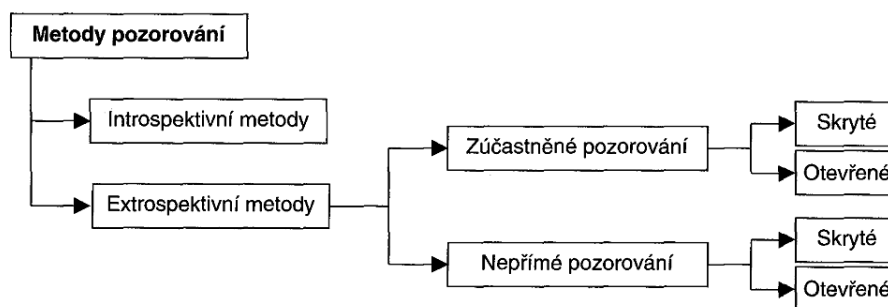
8. Pokládáte za důležité zpracovávat etický kodex v rámci instituce veřejné správy?

Poslední otázka má konkrétní cíl, a to ten, zda je důležité mít zpracovaný etický kodex v rámci instituce veřejné správy. Očekávám, že odpověď na tuto otázku bude, že je důležité, aby instituce veřejné správy na etický kodex kladla důraz.

Pozorování

Další metodou, která byla v rámci šetření využita, je pozorování. Jednalo se o typ zúčastněného pozorování, jelikož autorka práce se přímo pohybovala v prostředí, situacích, kde se stětovala se zkoumaným jevem. O pozorování se v odborné literatuře hovoří jako o jedné z nejstarších metod, prostřednictvím nichž byla získávána data. Metody pozorování lze dělit na introspektivní a extrospektivní techniky. Miovský ve své publikaci *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu* uvádí následující dělení metod pozorování.³⁶

³⁶ MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*, s. 142.



Obr. 2 – Členění metod pozorování³⁷

Z obr. 2 uvedeného výše, je jasné, že zúčastněné pozorování se řadí do extrospektivních metod. V následujícím textu se budeme krátce věnovat charakteristice zúčastněného pozorování, to je pro předkládanou práci stěžejní.

Miovský charakterizuje zúčastněné pozorování jako pozorování, kdy pozorovatel, v tomto případě autor práce, se přímo pohybuje v prostředí, v němž jsou přítomny jevy, které pozorovatel pozoruje. Je tedy přímo součástí zmíněných jevů. Výhodu zúčastněného pozorování můžeme vidět v možnosti výzkumníka zapojit se do interakcí mezi zaměstnanci a lépe tak pochopit a popsat situaci. Role výzkumníka při pozorování není zanedbatelná.³⁸

4.2.3 Průběh výzkumného šetření

Výzkumné šetření se podařilo díky vedení Obecního úřadu ve Velkém Týnci. Vedoucí instituce byl nejprve telefonicky a poté i osobně kontaktován autorkou práce, byl podrobně seznámen se sledovanou problematikou, tématem a cíli bakalářské práce. Vedoucí s výzkumným šetřením souhlasil. Autorka práce se písemně zavázala k diskrétní manipulaci se získanými informacemi, dále k tomu, že s informacemi bude manipulovat obezřetně a budou využity pouze pro účely bakalářské práce.

V předkládané bakalářské práci, jak vyplývá z výše uvedeného, je zvolena výzkumná metoda empirického výzkumu.

Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem jedenáct respondentů, z toho čtyři ženy a sedm mužů. Respondenti jsou zaměstnanci Obecního úřadu ve Velkém Týnci. Do šetření byl zapojen také vedoucí organizace, tedy starosta obce. Každému zaměstnanci byl předložen předem připravený seznam otázek, dotazník, s nabízenými

³⁷ MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*, s. 142.

³⁸ Srov. tamtéž. s. 142 – 143.

odpověďmi. Z těchto odpovědí si respondenti, v našem případě zaměstnanci Obecního úřadu ve Velkém Týnci, měli vybrat právě jednu. Jedna z připravených otázek je s volnou odpovědí, tedy otevřená. Jak bylo předesíláno výše, výzkum byl proveden v předem vybrané instituci veřejné správy.

Před zahájením šetření byl každý respondent individuálně poučen a instruován autorkou bakalářské práce. Respondenti byli ujisti, že získané odpovědi a konkrétní sdělení, které byly získány v průběhu šetření, nebudou poskytovány třetí osobě a výsledky šetření budou použity pouze pro účely bakalářské práce.

Forma polostrukturovaného rozhovoru s předem připravenými otázkami byla zvolena zejména proto, abychom předešli možnému nepochopení otázkám ze strany respondentů a také vzhledem k povaze kvalitativního výzkumu. Domníváme se, že touto cestou lze docílit přesnějších odpovědí a získat více informací od respondentů. Na stranu druhou, není zajištěna úplná anonymita respondentů před autorkou bakalářské práce.

4.3 Výsledky šetření

V následujícím textu budou analyzovány výsledky, které byly zjištěny v rámci šetření. Postupně se budeme věnovat jednotlivým otázkám, zodpovíme, zda došlo k naplnění jejich cíle a zjistíme, zda stanovené hypotézy byly potvrzeny nebo vyvráceny.

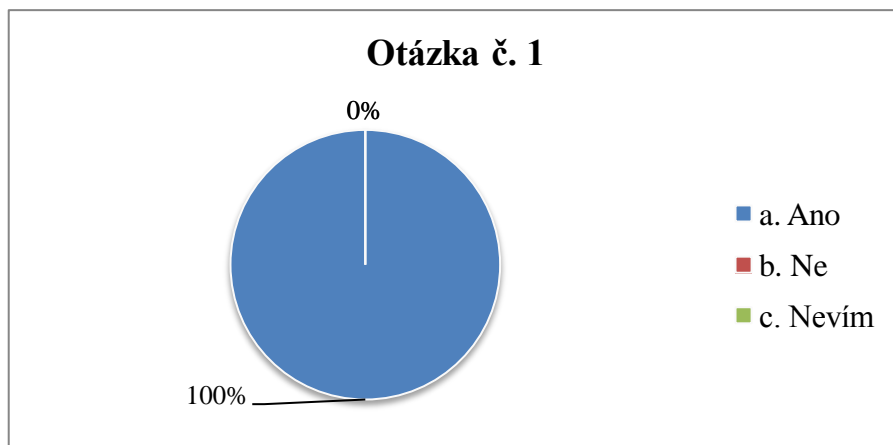
Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem jedenáct respondentů, všichni respondenti jsou zaměstnanci Obecního úřadu ve Velkém Týnci.

Otázka č. 1 Máte ve Vaší instituci zpracovaný etický kodex?

Tab. 1 – Zpracování etického kodexu v instituci veřejné správy³⁹

| Otázka č. 1 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|---------------|-------------------|------------------------|
| a. Ano | 11 | 100 % |
| b. Ne | 0 | 0 % |
| c. Nevím | 0 | 0 % |
| Celkem | 11 | 100 % |

³⁹ Zdroj: vlastní práce



Obr. 3 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 1⁴⁰

Otázka č. 1 Máte ve Vaší instituci zpracovaný etický kodex? Cílem otázky bylo zjistit, zda má instituce etický kodex zpracovaný. U této otázky byla stanovena hypotéza, že si budou zaměstnanci vědomi zpracování etického kodexu v rámci instituce. Z odpovědí respondentů, které jsou přehledně znázorněny v Tab. 1 a Obr. 3, lze konstatovat, že hypotéza byla potvrzena. Všichni zaměstnanci, respondenti, vybrali odpověď a. Ano, jsou si tedy bezpečně vědomi, že jejich organizace má zpracovaný etický kodex a řídí se jeho pravidly.

Kladné odpovědi všech respondentů na tuto otázku jsou známkou dobré informovanosti zaměstnanců, respondentů ze strany vedení a poukazují na dobrou organizační kulturu organizace.

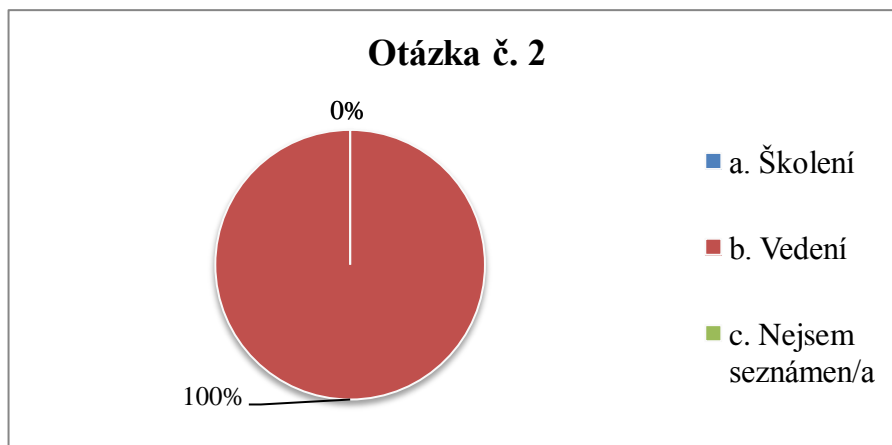
Otázka č. 2 Jakou formou jste byli seznámeni s etickým kodexem?

Tab. 2 – Forma seznámení se s etickým kodexem⁴¹

| Otázka č. 2 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|----------------------|-------------------|------------------------|
| a. Školení | 0 | 0 % |
| b. Vedení | 11 | 100 % |
| c. Nejsem seznámen/a | 0 | 0 % |
| Celkem | 11 | 100 % |

⁴⁰ Zdroj: vlastní práce

⁴¹ Zdroj: vlastní práce



Obr. 4 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 2⁴²

Otázka č. 2, Jakou formou jste byli seznámeni s etickým kodexem? Cílem této otázky bylo zjistit, jakým způsobem došlo k seznámení zaměstnanců s etickým kodexem. Hypotéza této otázky předpokládá, že zaměstnanci byli seznámeni s etickým kodexem vedoucím organizace. Jak si můžeme všimnout v Tab. 2 a Obr. 4, všichni respondenti označili odpověď b. Vedení. Hypotéza se tedy potvrdila.

Většina respondentů byla seznámena s etickým kodexem bezprostředně po přijetí do organizace. Etický kodex si museli zaměstnanci prostudovat a stvrdit jej podpisem, jako důkaz pro jeho dodržování a řízení se jím. Se změnami etického kodexu, případně jeho novelizací ze strany vlády, jsou zaměstnanci informováni na pravidelných schůzích, které jsou řízeny vnitřními předpisy.

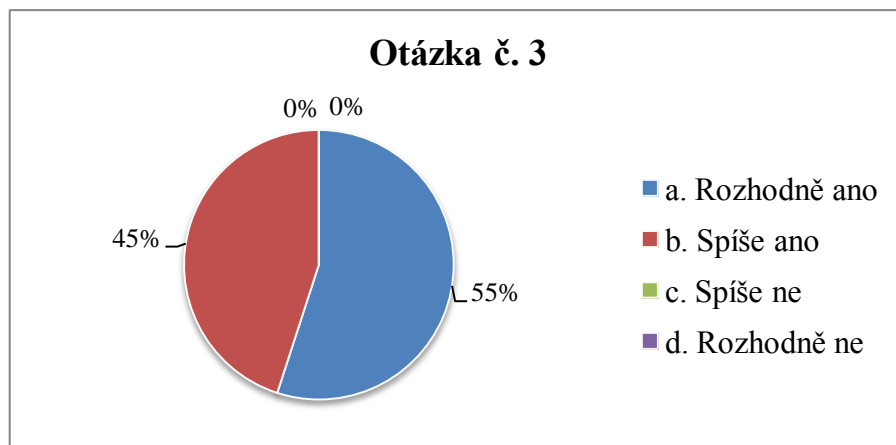
Otázka č. 3 Je na tvorbu etického kodexu vedením instituce kladen důraz?

Tab. 3 – Význam etického kodexu pro organizaci⁴³

| Otázka č. 3 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|-----------------|-------------------|------------------------|
| a. Rozhodně ano | 6 | 55 % |
| b. Spíše ano | 5 | 45 % |
| c. Spíše ne | 0 | 0 % |
| d. Rozhodně ne | 0 | 0 % |
| Celkem | 11 | 100 % |

⁴² Zdroj: vlastní práce

⁴³ Zdroj: vlastní práce



Obr. 5 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 3⁴⁴

Otázka č. 3, je na tvorbu etického kodexu vedením instituce kladen důraz? Otázka byla pokládána s cílem zjistit, zda se vedení zabývá tvorbou etického kodexu pouze formálně, nebo na něj klade důraz, považuje ho jako důležitý nástroj, určitý prvek, který se podílí na zlepšení chodu celé organizace. Stanovená hypotéza očekává, že ze strany vedení je na tvorbu etického kodexu kladen důraz. Výsledky v Tab. 3 a na Obr. 5 potvrzují pravdivost stanovené hypotézy. Všichni respondenti volili odpovědi a. Rozhodně ano, nebo b. Spíše ano.

Ze sdělení respondentů bylo zjištěno, že aktuálnosti etického kodexu bývá věnován prostor v rámci pravidelných schůzí s vedením, z čehož lze soudit, že tvorba etického kodexu je pro vedení podstatná.

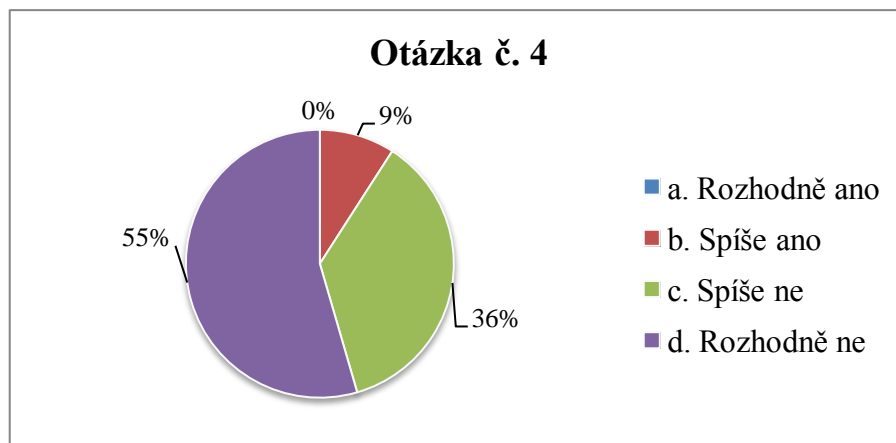
Otázka č. 4 Dochází ze strany vedení k porušování etického kodexu?

Tab. 4 – Porušování etického kodexu ze strany vedení⁴⁵

| Otázka č. 4 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|-----------------|-------------------|------------------------|
| a. Rozhodně ano | 0 | 0 % |
| b. Spíše ano | 1 | 9 % |
| c. Spíše ne | 4 | 36 % |
| d. Rozhodně ne | 6 | 55 % |
| Celkem | 11 | 100 % |

⁴⁴ Zdroj: vlastní práce

⁴⁵ Zdroj: vlastní práce



Obr. 6 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 4⁴⁶

Otázka č. 4, Dochází ze strany vedení k porušování etického kodexu? Otázka měla za cíl zmapovat oblast dodržování etického kodexu ze strany vedení. Stanovená hypotéza pro tuto otázku předpokládá, že ze strany vedení k porušování etického kodexu nedochází. Výsledky v Tab. 4 a na Obr. 6 mluví jasně. Většina, tedy 55 % respondentů označilo odpověď d. Rozhodně ne, tyto respondenti tvrdí, že ze strany vedení etický kodex není porušován. Dalších 36 % respondentů označilo odpověď c. Spíše ne a jeden z respondentů označil odpověď b. Spíše ano. I v tomto případě považujeme hypotézu za potvrzenou.

Zaměstnanci nepocítují, že by vedení etický kodex nedodržovalo, případně porušovalo. Z výsledků polostrukturovaného rozhovoru, výpovědí respondentů, lze dále konstatovat, že zaměstnanci mají s vedením dobré vztahy, na pracovišti panuje dobrá atmosféra.

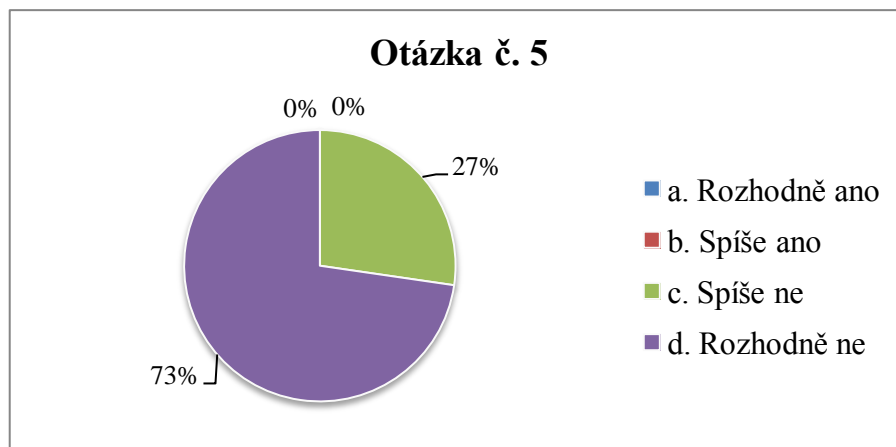
Otázka č. 5 Dochází ze strany zaměstnanců k porušování etického kodexu?

Tab. 5 – Porušování etického kodexu ze strany zaměstnanců⁴⁷

| Otázka č. 5 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|-----------------|-------------------|------------------------|
| a. Rozhodně ano | 0 | 0 % |
| b. Spíše ano | 0 | 0 % |
| c. Spíše ne | 3 | 27 % |
| d. Rozhodně ne | 8 | 73 % |
| Celkem | 11 | 100 % |

⁴⁶ Zdroj: vlastní práce

⁴⁷ Zdroj: vlastní práce



Obr. 7 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 5⁴⁸

Otázka č. 5, Dochází ze strany zaměstnanců k porušování etického kodexu? Cílem otázky je zjistit, zda zaměstnanci porušují pravidla stanovená etickým kodexem. Hypotéza pro tuto otázku předpokládá, že ze strany zaměstnanců k porušování etického kodexu nedochází. Výsledky v Tab. 5 a na Obr. 7 ukazují následující, nadpoloviční většina, tedy 73 % respondentů označilo odpověď d. Rozhodně ne, tito respondenti tvrdí, že ze strany zaměstnanců etický kodex porušován není. Zbývajících 27 % respondentů označilo odpověď c. Spíše ne. Z výsledků šetření tedy vyplývá, že hypotéza byla potvrzena a lze konstatovat, že etický kodex ze strany zaměstnanců není porušován.

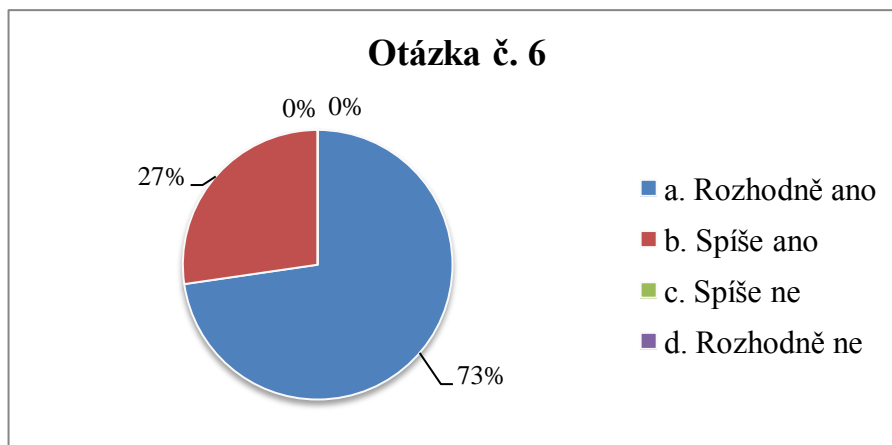
Otázka č. 6 Je důležité mít zpracovaný etický kodex?

Tab. 6 – Důležitost zpracování etického kodexu v institucích⁴⁹

| Otázka č. 6 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|-----------------|-------------------|------------------------|
| a. Rozhodně ano | 8 | 73 % |
| b. Spíše ano | 3 | 27 % |
| c. Spíše ne | 0 | 0 % |
| d. Rozhodně ne | 0 | 0 % |
| Celkem | 11 | 100 % |

⁴⁸ Zdroj: vlastní práce

⁴⁹ Zdroj: vlastní práce



Obr. 8 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 6⁵⁰

Otázka č. 6, Je důležité mít zpracovaný etický kodex? Otázka byla pokládána s cílem zjistit, zda se zaměstnanci domnívají, že etický kodex je pro instituce důležitý. Stanovená hypotéza očekává, že zpracování etických zásad je pro instituce všeobecně nedílnou součástí. Výsledky v Tab. 6 a na Obr. 8 potvrzují pravdivost stanovené hypotézy. Většina respondentů volila odpověď a. Rozhodně ano, zbývajících 27 % respondentů volilo variantu b. Spíše ano.

Z výsledků vyplývá, že etický kodex je z pohledu respondentů v organizacích důležitý.

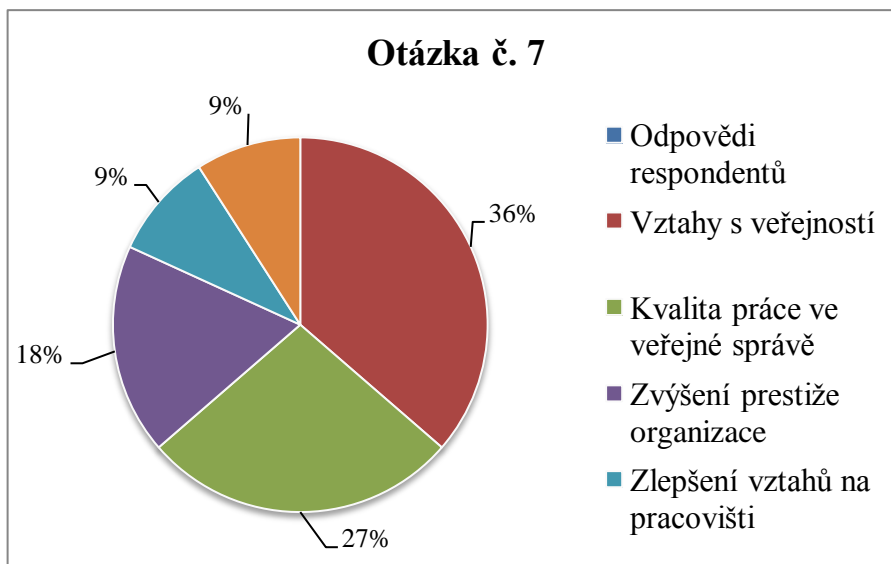
Otázka č. 7 Proč je důležité mít zpracovaný etický kodex?

Tab. 7 – Vysvětlení důležitosti etického kodexu⁵¹

| Otázka č. 7 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|---------------------------------|-------------------|------------------------|
| Odpovědi respondentů | | |
| Vztahy s veřejností | 4 | 36 % |
| Kvalita práce ve veřejné správě | 3 | 27 % |
| Zvýšení prestiže organizace | 2 | 18 % |
| Zlepšení vztahů na pracovišti | 1 | 9 % |
| Profesionalita úředníků | 1 | 9 % |
| Celkem | 11 | 100% |

⁵⁰ Zdroj: vlastní práce

⁵¹ Zdroj: vlastní práce



Obr. 9 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 7⁵²

Otázka č. 7 Proč je důležité mít zpracovaný etický kodex? Byla pokládána s cílem zjistit, v čem spatřují respondenti, respektive zaměstnanci důležitost etického kodexu v instituci. Díky formě polostrukturovaného rozhovoru se povedlo zjistit cenné informace, bylo také poníženo riziko nepřesného porozumění respondentů otázce.

Odpovědi respondentů byly shrnuty do celkem pěti oblastí, které přehledně zobrazuje Tab. 7 a Obr. 9. Jedná se o tyto oblasti, body: Vztahy s veřejností, Kvalita práce ve veřejné správě, Zvýšení prestiže organizace, Zlepšení vztahů na pracovišti a Profesionalita úředníků. V následujícím textu budou jednotlivé výpovědi přiblíženy.

Respondenti na tuto otázku odpovídali především z vlastních zkušeností. Všichni zaměstnanci jsou přesvědčeni, že etický kodex je důležitý.

Vztah s veřejností

Etický kodex spatřují zaměstnanci, respondenti, jako účinný nástroj například ve vztahu s veřejností, kdy etický kodex stanovuje, jak se chovat k veřejnosti, jak komunikovat, řešit i složitější situace a eticky správně. Za důležitý bod jsou zde vnímány především stanovená práva a povinnosti zaměstnanců, na které se lze v případě potíží odvolat. Pro vztah s veřejností je velmi důležitá komunikace, právě při komunikaci může dojít k četným nedorozuměním, komunikačním šumům. Je potřeba chovat se nestranně, objektivně a současně zastávat veřejný zájem.

⁵² Zdroj: vlastní práce

Ve vztahu s veřejností ve veřejné správě je často diskutovaným problémem právě korupce.

Kvalita práce ve veřejné správě

Etický kodex zvyšuje kvalitu nejen ve veřejné správě, z názorů respondentů vyplývá, že pokud budou vystupovat, přistupovat k práci v souladu s pravidly, která stanovuje etický kodex, zvýší se kvalita jejich práce, kvalita poskytovaných služeb a lze předejít problémům. Zaměstnanci vnímají etický kodex jako funkční dokument.

Zvýšení prestiže organizace

Za prestiží celé organizace stojí zejména kvalita odvedené práce zaměstnanci, jejich vystupování, komunikační schopnosti. Jeden z respondentů vypověděl, že: „Etický kodex definuje základní principy profesionality úředníků a respektuje i její lidský rozměr“.

Zlepšení vztahů na pracovišti

Vzájemné vztahy na pracovišti jsou velmi podstatné a odráží se na atmosféře a vystupování jednotlivých pracovníků i celého týmu úředníků. Tím, že všichni zaměstnanci dodržují stejná pravidla daná etickým kodexem, dochází k tmelení celého týmu a organizace, její zaměstnanci pracují se společnými cíli. Toto tvrzení lze doložit výrokem jedné respondentky: „Etický kodex nás stmeluje, vede nás stejnou cestou za dosažením společného cíle, víme, že pokud by se objevily problémy, nekolegiální chování, lze se obrátit na vedoucího“. I z výsledků pozorování lze konstatovat, že etický kodex je zaměstnanci dodržován, zaměstnanci i vedení ho vnímají jako účinný nástroj.

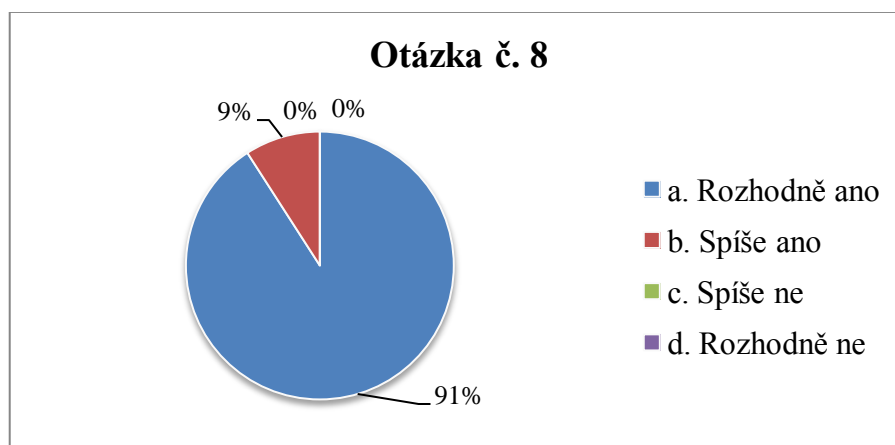
Profesionalita úředníků

Pokud jde o profesionalitu úředníků, ta se stává z mnoha částí a faktorů. Je jasné, že pouhá existence etického kodexu není zárukou toho, že zaměstnanci budou pracovat kvalitněji. V tomto ohledu záleží i na jejich osobnostních rysech a důležitosti, která je na etický kodex kladena ze strany vedení. Jeden z respondentů uvedl, že etické kodexy by se měly uzákonit a sjednotit do stejné formy a platit pro všechny instituce. Etický kodex se podílí na zvyšování profesionality úředníků.

Otázka č. 8 Pokládáte za důležité zpracovávat etický kodex v rámci instituce veřejné správy?

Tab. 8 – Důležitost zpracování etického kodexu v institucích veřejné správy⁵³

| Otázka č. 8 | Počet respondentů | Procentuální vyjádření |
|-----------------|-------------------|------------------------|
| a. Rozhodně ano | 10 | 91 % |
| b. Spíše ano | 1 | 9 % |
| c. Spíše ne | 0 | 0 % |
| d. Rozhodně ne | 0 | 0 % |
| Celkem | 11 | 100 % |



Obr. 10 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 8⁵⁴

Otázka č. 8, Pokládáte za důležité zpracovávat etický kodex v rámci instituce veřejné správy? Otázka byla pokládána s cílem zjistit, zda se zaměstnanci domnívají, že etický kodex je pro instituce veřejné správy důležitý. Hypotéza stanovená pro tuto otázku předpokládá, že zpracování etických zásad je pro instituce veřejné správy nedílnou součástí. Výsledky v Tab. 8 a na Obr. 10 potvrzují pravdivost stanovené hypotézy. Většina respondentů volila odpověď a. Rozhodně ano, Pouze jeden respondent volil odpověď b. Spíše ano.

Ze sdělení respondentů bylo zjištěno, že etický kodex je zaměstnanci vnímán jako nepostradatelný nástroj. Zaměstnancům dává soupis etických pravidel, tato pravidla jsou pro všechny stejná, je považován za nedílnou součást fungující instituce.

⁵³ Zdroj: vlastní práce

⁵⁴ Zdroj: vlastní práce

4.4 Analýza výsledků

Cílem samotného šetření bylo zhodnotit dodržování etického kodexu v konkrétní instituci veřejné správy, v tomto případě byla vybrána Obec Velký Týnec. Šetření, které bylo provedeno v rámci bakalářské práce, přineslo výsledky, které potvrzují stanovené hypotézy. Etický kodex je respondenty vnímán jako důležitý dokument, který by měl být součástí vnitřního řádu instituce.

V instituci, kde probíhalo šetření, jsou s existencí etického kodexu seznámeni všichni respondenti. Tato skutečnost je pozitivní a je známkou dobré informovanosti úředníků ze strany vedení. S etickým kodexem se zaměstnanci seznámili prostřednictvím vedoucího, tedy starosty obce. Ze sdělení respondentů vyplývá, že poprvé se s etickým kodexem setkali v rámci přijímacího řízení na jejich pracovní pozici, při podpisu pracovní smlouvy. Tehdy jim byl etický kodex poskytnut k prostudování a následně musel být stvrzen podpisem. Za velmi pozitivní považují, že ze strany vedení dochází k úpravám, aktualizaci etického kodexu, což je sice samozřejmé, ale v praxi ne zcela běžné. S ohledem na vývoj společnosti, získávání nových zkušeností či objevení slabých míst stávajícího kodexu je nutné etický kodex aktualizovat. Jen tímto způsobem bude aktuální, účelný. Odborná literatura uvádí, že některé instituce etický kodex mají, ale je pouze jakousi formalitou, v praxi se pak jeví jako nefungující. Na fungování etického kodexu se podílí více faktorů, jedním z nich je i to, zda vedení klade důraz na definování morálních hodnot či norem. Respondenti se shodují, že ze strany vedení je na tvorbu kodexu kladen důraz.

Předpokládáme, že vzhledem k tomu, že vedení na tvorbě etického kodexu záleží, je vedení informováno o poslání kodexu. Chápe ho také jako dlouhodobou investici pro budování morálních hodnot, které jsou v dnešní společnosti spíše utlačovány.

Ze sdělení většiny respondentů vyplývá, že vedení se řídí pravidly etického kodexu, ze strany vedení je etický kodex dodržován. Pouze jeden respondent vypověděl opak, blíže však svou odpověď nespécifikoval. Zaměstnanci uvádí, že dodržování etického kodexu z jejich strany je výhodné, řídí se jím, protože jim to usnadňuje práci. Pracovní náplň úředníků veřejné správy se stává z velmi důležitých rozhodnutí, při kterých jsou důležité aspekty jako nezištnost, kdy musí úředníci rozhodovat ve veřejném zájmu, odpovědnost, která znamená, že za odvedenou práci úředník plně odpovídá. Tyto aspekty a nejen ty, musí být dodržovány v souladu s morálními normami, etický kodex tyto normy specifikuje.

V rámci šetření respondenti odpovídali na otázku, proč je důležité mít zpracovaný etický kodex. Z odpovědí respondentů vyplývá, že je důležité mít zpracovaný fungující etický kodex a to zejména pro vztah s veřejností, dále zvyšuje míru kvality odvedené práce, prestiže instituce a zlepšuje profesionalitu úředníků. Respondenti dále uváděli, že i vztahy na pracovišti lze díky etickému kodexu korigovat, předcházet problémům.

Negativum, které je vnímáno, ze strany některých zaměstnanců je to, že etický kodex instituce není volně přístupný i pro veřejnost, například na internetových stránkách.

ZÁVĚR

Každý případ, který úředníci státní správy denně řeší, je jedinečný a úředník je musí řešit s ohledem na zákony, obecně daná pravidla, vnitřní řád instituce, ale řeší je i s ohledem na vlastní přesvědčení. Proto se na kvalitě práce úředníka, kvalitě poskytovaných služeb, jeho profesionalizace, v podstatné míře podepisují jeho morální kvality. Domnívám se, že etický kodex, který vymezuje etické normy, je jakýmsi řádem zaměstnanců, v našem případě úředníků veřejné správy. Definiuje jejich etické normy a tímto způsobem usnadňuje a zkvalitňuje provedenou práci, poskytnuté služby. V dnešní společnosti se bohužel setkáváme se sníženým vnímáním morálky. Lze poukázat na převládající patologické vlastnosti ve společnosti, jako je egoismus, arogance, sobeckost či bezohlednost.

Předkládaná bakalářská práce je zaměřena na problematiku etického kodexu v rámci institucí veřejné správy. Práce je rozčleněna celkem na dvě části, teoretickou a část praktickou. Teoretická část je rozdělena do tří kapitol. Obsah první kapitoly se věnuje vymezení a popisu vztahu etiky a morálky, historie vývoje etiky a jejího členění. Druhá kapitola pojednává o organizační kultuře, především o organizační kultuře v rámci veřejné správy. Poslední, tedy třetí kapitolou teoretické části je etický kodex, etický kodex ve veřejné správě. Plynule na část teoretickou navazuje část praktická, jejímž obsahem je vlastní výzkumné šetření. Praktická část bakalářské práce si kladla za cíl zhodnotit dodržování etického kodexu v rámci konkrétní instituce veřejné správy.

V rámci praktické části bakalářské práce bylo provedeno výzkumné šetření, kde na jeho základě byly získány výsledky. S etickým kodexem jsou všichni zaměstnanci seznámeni, ví, kde ho mají hledat, případně na koho se mají obrátit v případě jeho porušení, problému atp. Etický kodex je zaměstnanci dané instituce chápán jako potřebný nástroj, který má řadu pozitivních dopadů, je však nutné etický kodex obnovovat a dodržovat. Zaměstnanci i vedením je etický kodex dodržován, při porušení stanovených pravidel následující sankce.

Je jasné, že výsledky šetření není možné zobecnit, zejména z důvodu malého množství respondentů. Lze však konstatovat, že úředníky je fungující etický kodex přijímán pozitivně, je přínosem pro všechny zúčastněné strany. Toto zjištění může být impulsem, motivací, pro tvorbu, úpravu či aktualizaci etického kodexu v různých

institucích, nejen, ve veřejné správě. Současně se postupně může zlepšovat postavení morálky ve společnosti.

ANOTACE

| | |
|--|--|
| Příjmení a jméno autora: | Martina Krkošková |
| Instituce: | Moravská vysoká škola Olomouc |
| Název práce v českém jazyce: | Etický kodex v institucích veřejné správy |
| Název práce v anglickém jazyce: | Ethical Code for Public Sector Institutions |
| Vedoucí práce: | RNDr. Ing. Miroslav Rössler, CSc., MBA |
| Počet stran: | 49 |
| Počet příloh: | 1 |
| Rok obhajoby: | 2014 |
| Klíčová slova v českém jazyce: | Etika, morálka, deskriptivní etika, normativní etika, kultura, organizační kultura, etický kodex, dotazník. |
| Klíčová slova v anglickém jazyce: | Ethics, moral, descriptive ethics, normative ethics, casuistic ethics, culture, organizational culture, ethical code, questionnaire. |

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku etiky a etického kodexu ve veřejné správě, cílem práce je prostřednictvím kvalitativního výzkumu zmapovat dodržování etického kodexu v konkrétní instituci veřejné správy. Práce je členěna do dvou částí, teoretická část nabízí vysvětlení vztahu etiky a morálky, zabývá se také členěním etiky a popisuje situaci etických kodexů v rámci veřejné správy. Na teoretickou část navazuje část praktická. Praktická část je zaměřena na výsledky empirického šetření prováděného mezi zaměstnanci státní správy.

The thesis concerns ethical issues and ethical code in public administration. The goal of the thesis is to assess observance of the ethical code in a concrete institution of public administration through a qualitative research. The thesis is divided in two parts. The theoretical part explains connection between ethics and morals. It concerns classification of ethics and it describes a situation of ethical codes within a public administration. The theoretical part is followed by a practical part. The practical part is focused on the results of an empirical survey carried out among employees of public administration.

LITERATURA A PRAMENY

DOLISTA, Josef, a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionální studií, 2006. 122 s. ISBN 80-86708-20-9.

DYTRT, Zdenek a kolektiv. *Manažerská etika v otázkách a odpovědích*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2011. 208 s. ISBN 978-80-251-3344-6.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. 208 s. ISBN 80-85931-79-6.

GLUCHMAN, Vasil. *Úvod do etiky*. 2. vyd. Brno: Tribun EU, 2011. 168 s. ISBN 978-80-263-0026-7.

IVANOVÁ, Kateřina. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. 1. vyd. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. 240 s. ISBN 80-7013-442-9.

KACETL, Jaroslav. *Obchodní a podnikatelská etika*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. 98 s. ISBN 978-80-7435-095-5.

KOLLÁRIK, Teodor, SOLLÁROVÁ, Eva a kolektiv. *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. 1. vyd. Bratislava: Ikar, 2004. 264 s. ISBN 80-551-0765-3.

LEŠTINSKÁ, Vlasta, VIDLÁKOVÁ Olga, ŠELEŠOVSKÝ, Jan, ŠPAČEK, David. *Personalistika ve veřejné správě (manuál pro personalisty územních samosprávných celků)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006. 180 s. ISBN 80-210-3984-1.

LUKÁŠOVÁ, Růžena. *Organizační kultura a její změna*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2951-0.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

POMAHÁČ, Richard a kolektiv. *Veřejná správa*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 335 s. ISBN 978-80-7400-447-6.

TROJAN, Jakub S., *Etické vztahy v ekonomice*. 1. vyd. Praha: OIKOYMENH, 2012. 215 s. ISBN 978-80-7298-480-0.

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obr. 1 – Scheinův model organizační kultury | 14 |
| Obr. 2 – Členění metod pozorování..... | 27 |
| Obr. 3 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 1 | 29 |
| Obr. 4 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 2 | 30 |
| Obr. 5 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 3 | 31 |
| Obr. 6 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 4 | 32 |
| Obr. 7 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 5 | 33 |
| Obr. 8 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 6 | 34 |
| Obr. 9 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 7 | 35 |
| Obr. 10 – Grafické zpracování odpovědí na otázku č. 8..... | 37 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tab. 1 – Zpracování etického kodexu v instituci veřejné správy | 28 |
| Tab. 2 – Forma seznámení se s etickým kodexem | 29 |
| Tab. 3 – Význam etického kodexu pro organizaci | 30 |
| Tab. 4 – Porušování etického kodexu ze strany vedení..... | 31 |
| Tab. 5 – Porušování etického kodexu ze strany zaměstnanců | 32 |
| Tab. 6 – Důležitost zpracování etického kodexu v institucích | 33 |
| Tab. 7 – Vysvětlení důležitosti etického kodexu | 34 |
| Tab. 8 – Důležitost zpracování etického kodexu v institucích veřejné správy..... | 37 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--------------------------|----|
| Příl. 1 – Dotazník | 48 |
|--------------------------|----|

PŘÍLOHY

Příl. 1 – Dotazník

Vážení respondenti,

dovolte, abych Vás touto cestou požádala o vyplnění dotazníku, který mi bude nápomocný při zpracování mé bakalářské práce. Cílem dotazníkového šetření je zhodnotit dodržování etického kodexu, zda vedení instituce klade důraz na samotnou tvorbu kodexu a je-li nezbytné, aby byl etický kodex úředníka a zaměstnance veřejné správy zpracován.

Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám zabere přibližně 3 minuty.

Předem děkuji za Vaše odpovědi a čas.

1. Máte ve Vaší instituci zpracovaný etický kodex?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím

2. Jakou formou jste byli seznámeni s etickým kodexem?
 - a. Školení
 - b. Vedení
 - c. Nejsem seznámen/a

3. Je na tvorbu etického kodexu vedením instituce kladen důraz?
 - a. Rozhodně ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Rozhodně ne

4. Dochází ze strany vedení k porušování etického kodexu?
 - a. Rozhodně ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Rozhodně ne

5. Dochází ze strany zaměstnanců k porušování etického kodexu?

- a. Rozhodně ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Rozhodně ne

6. Je důležité mít zpracovaný etický kodex?

- a. Rozhodně ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Rozhodně ne

7. Proč je důležité mít zpracovaný etický kodex?

8. Pokládáte za důležité zpracovávat etický kodex v rámci instituce veřejné správy?

- a. Rozhodně ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Rozhodně ne

Děkuji za vyplnění dotazníku